



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

AZABACHE BUENO, Natalie Evelyn

ASESORES:

DR. CASTRO GARCIA, Julio César

DR. KANEKO AGUILAR, Juan José

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima – Perú

2018

Página de Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a) Azabache Zuñiga Natalie Evelyn
 cuyo título es: Factores de riesgo profesional y estrés laboral en
trabajadoras operarias de una empresa privada de Ate, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
Free (letras).

Lima Norte, 2 de octubre del 2018...


 PRESIDENTE
 Dra. Angeles Donayre Mariuccia Maisy


 SECRETARIO
 Mg. Pereyra Quiñones Jose Luis


 VOCAL
 Mg. Mendoza Chavez Guissela Vanessa



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Para Bianca, mi hermosa hija, su amor y desbordante ternura son el viento que agita mi espíritu para ser una mejor persona.

A mi cómplice Manuel, quien desde el primer momento que conoció mis sueños tomo fuerte mi mano y me entrego su amor, confianza y apoyo constante.

A mis padres Nancy y Guillermo quienes siempre me brindaron su protección, paciencia y amor incondicional.

Agradecimientos

Este trabajo no hubiera sido posible sin el apoyo constante de mi familia los cuales estuvieron en cada etapa de mi vida universitaria, y de manera especial a mi hija y esposo por ser mis cómplices en el logro de cada una de mis metas.

Asimismo, es de suma importancia resaltar a mis asesores, Juan Kaneko quien fue guía para la culminación de esta investigación además que con su ejemplo en cada proyecto que emprende demuestra lo apasionante que es el área organizacional en el mundo de la psicología y al profesor Julio Castro quien resolvió mis dudas y preocupaciones estudiantiles transmitiendo la información oportuna de los lineamientos a considerar en esta investigación.

Y, por último, a la casa universitaria César Vallejo en la que me formé, pues demostró durante mi formación estar comprometido con la educación de profesionales con sentido humanista y científico.

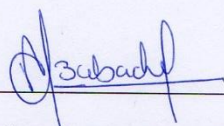
Declaratoria de autenticidad

Yo, Natalie Evelyn Azabache Bueno, con DNI: 41952419, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Ate, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de octubre del 2018


Natalie Evelyn Azabache Bueno

DNI 41952419

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de Ate, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Natalie Evelyn Azabache Bueno

Índice

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	iv
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos	4
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación de la investigación	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos de la investigación	24
II. MÉTODO	24
2.1. Diseño de la investigación	24
2.2. Variables, Operacionalización	25
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5. Método de análisis de datos	29
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50

VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	55
Anexo 01 Instrumentos Originales	55
Anexo 02 Instrumentos modificados	60
Anexo 03 Baremos	65
Anexo 04 Autorización de los Instrumentos	67
Anexo 05 Carta de presentación	68
Anexo 06 Carta de autorización	69
Anexo 07 Consentimiento informado	70
Anexo 08 Criterio de Jueces	71
Anexo 09 Matriz de Consistencia	81
Anexo 10 Acta de aprobación de originalidad de tesis	83
Anexo 11 Autorización de publicación de Tesis	84
Anexo 12 Autorización para publicación electrónica de tesis	85
Anexo 13 Impresión de pantalla del Turnitin	86
Anexo 14 Autorización de la versión final del trabajo de investigación	87

Índice de Tablas

Tabla 01: Peligros relacionados con el Estrés	18
Tabla 02: Estadísticos Descriptivos de los Factores de Riesgo Psicosocial	32
Tabla 03: Frecuencias y porcentajes de los Factores de Riesgo Psicosocial	32
Tabla 04: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión condiciones del lugar de trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial	33
Tabla 05: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión carga de trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial	33
Tabla 06: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión contenido y característica de la tarea de los Factores de Riesgo Psicosocial	34
Tabla 07: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión exigencias laborales de los Factores de Riesgo Psicosocial	34
Tabla 08: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera de los Factores de Riesgo Psicosocial	35
Tabla 09: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión interacción social y aspectos organizacionales de los Factores de Riesgo Psicosocial	35
Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión remuneración del rendimiento de los Factores de Riesgo Psicosocial	36
Tabla 11: Estadísticos Descriptivos del Estrés Laboral	36
Tabla 12: Frecuencias y porcentajes de Estrés Laboral	37
Tabla 13: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión clima organizacional del Estrés Laboral	37
Tabla 14: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión estructura organizacional del Estrés Laboral	38
Tabla 15: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión territorio organizacional del Estrés Laboral	38
Tabla 16: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión tecnología del Estrés Laboral	39
Tabla 17: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión influencia del líder del Estrés Laboral	39

Tabla 18: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión falta de cohesión del Estrés Laboral	40
Tabla 19: Frecuencias y porcentajes de la Dimensión respaldo de grupo del Estrés Laboral	40
Tabla 20: Prueba de Normalidad de los Factores de Riesgo Psicosocial y sus dimensiones	41
Tabla 21: Prueba de Normalidad del Estrés Laboral y sus dimensiones	42
Tabla 22: Coeficiente de Correlación de rho Spearman entre de Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral	42
Tabla 23: Coeficiente de Correlación de rho Spearman entre las dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral	43
Tabla 24: Factores de Riesgo Psicosocial según edad	44
Tabla 25: Factores de Riesgo Psicosocial según antigüedad en el puesto	45
Tabla 26: Estrés Laboral según edad	45
Tabla 27: Estrés Laboral según antigüedad en el puesto	46
Tabla 28: Baremos del Cuestionario los Factores de riesgo Psicosocial	65
Tabla 29: Baremos de la Escala de Estrés laboral	66

Índice de figuras

Figura 1: Taxonomía de los Factores de riesgo psicosocial.	23
Figura 2: Fases del estrés.	25
Figura 3: Modelo Demanda- control- apoyo social.	28
Figura 4: Esquema del diseño de investigación.	37

“Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018”

Azabache Bueno, Natalie Evelyn

Universidad Privada César Vallejo – Lima Norte

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en los trabajadores operarios de una empresa privada en Ate. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 111 trabajadores operarios, que labora en una empresa privada en el distrito de Ate, cuyo rango de edad escala entre 21 y 60 años. Se utilizaron dos instrumentos, el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y la Escala de Estrés laboral de la OIT -OMS, para los cuales, se realizó una adaptación piloto, previa a la investigación. Los resultados mostraron una correlación significativa y positiva con un nivel moderado bajo entre ambas variables. Del mismo modo, se evidencio que dentro de la entidad el 55% de los trabajadores perciben un nivel promedio de Factores de Riesgo Psicosocial y el 54.1% posee un nivel promedio de estrés laboral. En cuanto a las variables sociodemográficas entre ellas la edad y la antigüedad en el puesto estas no establecen diferencias significativas en las dos variables de estudio.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, Estrés laboral, trabajadores operarios.

"Psychosocial risk factors and work stress in workers of a private company in Ate, 2018"

Azabache Bueno, Natalie Evelyn

César Vallejo Private University - Lima North

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the factors of psychosocial risk and work stress in the workers of a private company in Ate. The type of investigation is descriptive correlational. The sample consisted of 111 workers, who work in a private company in the district of Ate, whose age range is between 21 and 60 years. Two instruments were used, the Questionnaire of Psychosocial Factors in the Workplace and the Work Stress Scale of the ILO -OMS, for which a pilot adaptation was carried out, prior to the investigation. The results showed a significant and positive correlation with a moderate low level between both variables. In the same way, it was evidenced that within the entity 55% of workers perceive an average level of Psychosocial Risk Factors and 54.1% have an average level of work stress. Regarding the sociodemographic variables, among them age and seniority in the post do not establish significant differences in the two study variables.

Key words: Psychosocial risk factors, Work stress, workers workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El análisis de los factores psicosociales – (FP) del trabajo es uno de los asuntos con mayor impacto en la salud y seguridad en el trabajo – (SST) desde los años 70; y es en la Asamblea Mundial de la Salud y más tarde, en 1984, que la Organización Internacional del Trabajo - OIT reconoce la complejidad del tema. Los estudios en esta materia describen una gran cantidad de datos mencionando que ciertas condiciones laborales podrían desencadenar y afectar negativamente la salud de los colaboradores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- NIOSH, 2010).

Dichos FP son descritos por Cortez (2007) como el conjunto de interacciones del entorno laboral, extralaboral, el contenido del trabajo y el mismo colaborador con sus características particulares, que podrían incidir negativamente sobre salud, seguridad, rendimiento y satisfacción del mismo.

Favorablemente los FP en el trabajo comienzan a obtener un mayor interés en la SST, a raíz de promulgación de la Ley de SST – 29783 ya que uno de los principales riesgos que se presenta con mayor incidencia es el estrés laboral, hecho que generó una mayor sensibilización en este campo.

El estrés laboral y su creciente presencia en las organizaciones vienen dañando la salud laboral de las organizaciones y el bienestar humano, terminando por convertirse en un problema de salud pública. En la actualidad es uno de los problemas que afectan la vida del trabajador, por ello es importante que tanto los trabajadores como el empleador sepan y tengan presente que esta situación podría afectar sus actividades y ser una cadena que podría alterar los procesos organizacionales.

El estrés laboral no solo es causa de numerosas afecciones cardiovasculares, digestivas, dermatológicas, etcétera, sino también afecta negativamente nuestra calidad de vida y la efectividad individual y grupal dentro del ámbito donde laboramos.

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (2009) indica que el 25% de los colaboradores en la Unión Europea se ve afectado por el estrés y que entre el 50% y 60% del total de días perdidos están relacionados con este riesgo psicosocial, generando por ende un costo económico; además que la probabilidad que aumente la cantidad de personas que lo padecen es alta. Así mismo, un informe de NIOSH (2010) advirtió que en los Estados Unidos entre el 28% y 40% de los colaboradores indicaron que su trabajo les parecía estresante.

Por otro lado, en el contexto nacional, específicamente en Lima Metropolitana, se reportó en un informe técnico que los riesgos psicosociales más frecuentes son el estrés laboral, el acoso laboral y el síndrome de burnout, según el Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2014).

Asimismo, siendo el estrés laboral un riesgo psicosocial presente en nuestra sociedad y ello unido al hecho que se tiene escasa investigación a nivel local y que la naturaleza de trabajo de los trabajadores operarios tiene diferentes factores de riesgo psicosocial hacen que dicha población sea ideal para ahondar en dicha problemática.

La población de estudio de esta investigación tiene una alta demanda de trabajo, ya que tienen que cumplir con metas elevadas en producción y altos estándares en calidad. Además de ello, los colaboradores se encuentran expuestos a condiciones propias de la tarea que podrían afectar en la realización de sus actividades y la manera en que perciben su bienestar dentro de la organización; entre ellos tenemos los factores físicos como ruido, temperatura, iluminación, polvo; factores ergonómicos como las actividades repetitivas, manejo de carga y descarga; factores de la organización como el cumplimiento de los parámetros de calidad, auditorías internas y externas, también están los incidentes y accidentes que se generan por las actividades y el impacto de las emergencias que se pueden suscitar.

Por lo anteriormente expuesto es de relevancia el estudio de estas variables en dicha empresa ya que, a pesar del esfuerzo desplegado en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, aun no se tienen mediciones y resultados de los factores psicosociales y estrés laboral. Además, dentro de los indicadores de resultados aún se presentan incidentes de trabajo, falta de monitoreo de factores psicosociales y rotación de personal. Así pues, es importante medir para poder administrar y brindar oportunidades de mejora.

Confío que esta investigación resulte provechosa y vierta claridad a un fenómeno tan complejo como los factores psicosociales, generando información que contribuya a trabajar el aspecto preventivo abordando de esta manera el tema eficazmente.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Internacionales

Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic y Burgos. (2015) en su estudio “FP y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeros en Unidades Críticas de la zona centro sur de Chile” comparó la apreciación de los FP y Carga mental de trabajo en enfermeros que trabajan en esas unidades. En la hipótesis planteada expresa que si los colaboradores de estas áreas pudieran advertir los riesgos psicosociales; presentarían una alta carga mental de trabajo; y la dimensión psicosocial relacionada con exigencias cognitivas de la ocupación esclarecerá en mayor medida la Carga Mental. La metodología utilizada fue un análisis cuantitativo, de diseño transversal, comparativo y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 111 trabajadores de enfermería. Los instrumentos utilizados fueron: Ficha sociodemográfica; Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y ESCAM (Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo) obteniendo los siguientes datos: Los enfermeros indicaron un alto nivel de exposición: Demandas Psicológicas un 64% y Doble Presencia un 57%. Por otro lado, se obtuvo un nivel medio-alto de la carga mental global. Se obtuvieron relaciones significativas y positivas entre algunas dimensiones de ambos instrumentos y se consiguió demostrar que 3 de las dimensiones de la primera variable (FP) aportan para explicar un 38% de la carga mental global. En consecuencia, existen FP no adecuados en dicha muestra siendo estas: doble presencia, exigencias psicológicas, apoyo social y calidad del liderazgo.

Beleño y Ucros (2014) en su estudio de post grado “FP y niveles de estrés en Trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC” definieron como base de su investigación interpretar los factores de riesgo psicosociales (extralaboral e intralaboral). Las características de la metodología de investigación fueron cuantitativas y de tipo descriptiva. El tamaño de la muestra fue de 227 colaboradores del área administrativa de la Institución materia del estudio de la ciudad de Barranquilla. Los instrumentos utilizados fueron planteados y diseñados por el Ministerio de Protección Social los cuales

son: La batería de evaluación de FP y Cuestionario para la evaluación del estrés (validado 1996). De los resultados obtenidos, resaltan con mayor énfasis los niveles, muy alto, alto y medio de FP. En el aspecto intralaboral: liderazgo, control sobre el trabajo, dominio, y relaciones sociales. En el aspecto extralaboral: desplazamiento vivienda al trabajo, características del domicilio y su entorno y tiempo fuera del Trabajo. Los autores concluyeron que a causa de las dimensiones con índices elevados detectados en la muestra, los colaboradores con funciones administrativas presentan un 60% sintomatología relacionada con el Estrés, siendo la recomendación ejecutar actividades aumentar y recuperar la calidad de vida del personal.

Colorado y García (2014) en su tesis de pregrado “Relación existente entre las condiciones psicosociales intralaborales y el estrés laboral en colaboradores administrativos y operarios de una comercializadora de productos de consumo masivo” tuvieron el propósito de describir el vínculo actual entre la naturaleza del trabajo intralaboral y el estrés laboral en dichos trabajadores, la investigación fue cuantitativa y correlacional. Trabajaron con una muestra de 85 trabajadores de la ciudad de Pereyra, entre ellos 25 integran el personal administrativo y 60 el personal operativo. Utilizaron la Batería para la evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales, creada por la Pontificia Universidad Javeriana. Los resultados obtenidos en la investigación preponderan son: control sobre el trabajo, el liderazgo, demandas del trabajo y recompensa, los cuales muestran correlaciones significativas con estrés. Se evidenció que el personal operativo tuvo puntuaciones más elevadas en ambas variables, al ser comparado con el personal administrativo. Dentro de las conclusiones se determinó la relación de ambas variables propuestas para el estudio.

Patiño y Gutiérrez (2013) en su tesis “Análisis de FP vinculados al estrés laboral en profesores de planta de las facultades ciencias económicas-administrativas e ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente” buscaron analizar estos factores, la investigación fue descriptiva transversal y la muestra fue de 54 profesores. Utilizaron el cuestionario Valoración de Factores de riesgo psicosocial en la enseñanza. Entre los descubrimientos más notables, demostraron que el factor de riesgo exigencias sensoriales afecta en mayor medida a ambas facultades, requiriendo intervención oportuna ya que los profesores tienen que estar muy concentrados en detalles y las labores que realizan exigen un alto nivel de exactitud. El riesgo medio se encontró entre las dimensiones de exigencias

cognitivas y las exigencias emocionales, la primera ya que los profesores deben retener mucha información y las actividades que realizan son rutinarias como repetitivas, y la segunda dado que se dan situaciones de desgaste emocional relevante.

Silva, Gutiérrez, Pando y Tuesta (2012) en su estudio “Relación entre FP negativos y el Síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia” tuvo como finalidad establecer la relación entre FP negativos y el Síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). Dicho estudio fue transversal y relacional. Colaboraron 300 trabajadores de cuatro instituciones de salud. Los instrumentos utilizados fueron: Inventario de Maslach Burnout y FP Negativos. Se ejecutó un análisis bivariado del Síndrome de Burnout y los FP negativos. Los resultados obtenidos fueron: alto agotamiento emocional (8%), baja realización personal (27%) y alta despersonalización (12.3%) y para los FP negativos fue: baja condición en el lugar de trabajo (61.3%), alta carga de trabajo (7.7%) y alto contenido de la tarea (2.3%). Se encontró alta exigencia laboral (42 %), alto papel laboral y desarrollo de la carrera (3%), baja interacción social (80%) y baja remuneración (43,7 %). Las conclusiones no evidencian que el síndrome de burnout tenga una alta prevalencia, sin embargo tenemos que la principal dimensión afectada fue la realización personal. Por otro lado tenemos que los FP negativos encontrados requieren tácticas para modificar la motivación y satisfacción, además de estar acompañados por intervención psicológica y motivacional.

1.2.2. Nacionales

Quispe (2016) expone su tesis de pregrado “Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada en Lima”, buscando encontrar la relación de las variables en mención. Su diseño fue no experimental transversal, comparativo, descriptivo, y correlacional. Los participantes fueron 168 trabajadores de una empresa privada en Lima. Las escalas utilizadas fueron Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la de Clima Laboral de Sonia Palma (CL-SPC). Se evidencio mediante los resultados, una relación significativa entre las variables estudiadas. Los resultados fueron: bajo nivel de estrés laboral (87.5%) y adecuado clima laboral (44.05%).

Rojas (2016) en su tesis “Estrés laboral y habilidades interpersonales para la negociación en personal administrativo de una clínica de Miraflores” buscó hallar la relación entre las

variables propuestas. Trabajo con una muestra de 150 trabajadores entre ellos administrativos, contadores, ingenieros industriales, secretarias, psicólogos y practicantes profesionales. El diseño es no experimental, transversal de tipo correlacional. Las escalas utilizadas fueron la escala de estrés laboral de la OIT y el test de H.H.L.G. Se lograron obtener los siguientes resultados: nivel alto de estrés laboral (30%), nivel medio de estrés laboral (40%) y nivel bajo de estrés laboral (30%). Asimismo, se concluye que existe una relación de tipo positiva entre las variables alcanzando un 0.695 es decir un buen nivel de correlación.

Morales (2016) en su tesis “Clima laboral y estrés laboral en personal de una institución militar del Callao” busco identificar los niveles de dichas variables, así como la correlación entre ambas variables y sus dimensiones. El diseño es no experimental, transversal con nivel correlacional. La muestra fue de 132 miembros del personal militar entre mujeres y hombres. Se empleó los instrumentos Clima laboral CL-SPC y Estrés laboral de la OIT-OMS. Entre sus principales resultados se encontró que existe un 83% de clima laboral favorable. En conclusión, respecto a los resultados se determinó que ambas variables están asociadas de forma inversa y con un nivel moderado de correlación de 0.243.

Solano y Alayo (2015) en su estudio de pregrado “Estrés laboral y desempeño de los consultores de banca por teléfono del banco de crédito del Perú, distrito de La Esperanza” buscaron precisar la relación de las variables respecto a los consultores de banca por teléfono que trabajan en el centro de contacto BCP en el distrito La Esperanza. Se empleó el diseño correlacional descriptivo empleando el método de encuesta para la recopilación de datos. La muestra estuvo conformada por un total 121 consultores. Entre los resultados más sobresalientes tenemos niveles altos de estrés laboral con un 69% y deficiente desempeño laboral con un 69%. En las conclusiones se determina que existe una correlación significativa de tipo inversa entre las variables estudiadas, lo que precisa que existe un alto nivel de estrés laboral lo cual trae como consecuencia un escaso desempeño laboral. Los factores que influyen en el alto nivel de estrés son el excedente de trabajo, escasa comunicación entre mandos superiores y mandos medios o bajos y trato adverso entre los colaboradores. Frente a este escenario se advierte que se debe implementar competencias tales como trabajo en equipo, mejor afinidad y trato entre los consultores y

tener una escucha activa en referencia a las dificultades en el Centro de Contacto de Banca por teléfono BCP.

López, García y Pando (2014) en su estudio “Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en población económicamente activa (PEA) de Lima, Perú” tuvo como propósito establecer la existencia y relación del burnout con la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral. Se encuestaron 339 colaboradores con la aplicación del Inventory General Survey (MBI-GS) (nueva versión), y la escala de FP en el Trabajo. Los resultados arrojan existencia de burnout muy alto en la dimensión desgaste emocional o agotamiento alcanzando un 6,22% vinculado con 4 distintos factores de riesgo psicosocial. El factor de riesgo psicosocial con mayor índice lo representan las exigencias laborales con el cinismo que es una de las dimensiones del burnout; dicho lo anterior se explica que, los trabajadores expresan actitudes cínicas ante las exigencias laborales como mecanismo de defensa. Se concluye que la existencia del burnout en dicha población se correlaciona significativamente con los factores de riesgo psicosocial, de ahí la necesidad de la organización en atender dicha problemática. Además, encuentran que existe asociación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y las variables sociodemográficas y laborales, sexo, estado civil, antigüedad en el puesto y las horas extras trabajadas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Nociones Generales

Hoy en día enfocarnos en el comportamiento organizacional es de gran importancia para aquellas organizaciones que orientan la administración de sus recursos humanos a acrecentar, renovar y mejorar el ambiente de trabajo, por tanto, ahondar en esta temática es un factor clave en el progreso y mejora de cualquier organización.

Hellriegel y Slocum (2009, p.87) mencionan que el comportamiento organizacional es la observación e investigación de los sujetos y los grupos dentro del entorno de una organización como también de los procesos internos que actúan en la efectividad de los mismos. Dentro de las características estudiadas de los sujetos tenemos su personalidad, creencias y valores; y los procesos como percepción, motivación, toma de decisiones, compromiso, control y juicio, también dentro de las características del grupo tenemos su

tamaño, composición; y en sus procesos, liderazgo y toma de decisiones; por último, dentro de la organización están las metas, recompensas, desempeño, retroalimentación, ausentismo y estrés laboral entre otras.

Chiavenato (2009, p.121) refiere que el comportamiento organizacional analiza el comportamiento de las unidades menores (persona) y las unidades mayores (grupos y organizaciones), y este debe ser estudiado desde ambas unidades para comprender el funcionamiento de la organización, también nos menciona que la observación es de forma parcial ya que hay aspectos visibles e invisibles, es decir el comportamiento organizacional se comporta como un iceberg.

Mencionado lo anterior se argumenta la importancia del tema ya que servirá para comprender y explicar lo que sucede con los factores internos y externos en torno a la persona en el trabajo, y vislumbrar los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral presente en la organización y que si no se gestionan podrían sin duda alguna abarcar consecuencias negativas en la salud de los trabajadores.

1.3.2. Factores de riesgo Psicosocial

Moreno y Báez (2010, p.65) refieren que son aquellos factores psicosociales disfuncionales que ocasionan respuestas de inadecuación, de tensión y respuestas psicofisiológicas de estrés, es decir cuentan con la probabilidad de afectar la salud y bienestar del trabajador de manera negativa.

Por otro lado, nos advierte de cuestiones diferenciales sobre los aspectos psicosociales que se confunden y se intercambian entre ellos frecuentemente, es así como tenemos las siguientes definiciones:

Factores psicosociales; representan un conjunto de representaciones y experiencias además comprende muchos aspectos que pueden repercutir positiva y negativamente en la conducta y salud del colaborador.

Factores de riesgo psicosocial; representan los factores desencadenantes, y cuentan con la probabilidad de tener efectos perjudiciales sobre la salud de los colaboradores.

Riesgos psicosociales; representan las condiciones laborales con una alta probabilidad de causar un daño importante en los colaboradores de forma física, social y mental.

Del mismo modo el Comité Mixto OIT / OMS (1984, p.43), define los factores psicosociales de la siguiente manera: Los FP en el trabajo radica en las interacciones entre el trabajo, el entorno, la satisfacción en el trabajo y las situaciones de la organización, y por otro lado también las necesidades y capacidades del trabajador, su cultura y su posición fuera del trabajo, todo esto a través de percepciones y experiencias que pueden influir y contribuir en el rendimiento, satisfacción y salud del trabajador.

Referido lo anterior debemos tener capacidad de análisis en todo el marco de la salud ocupacional, un oportuno y correcto análisis comienza por determinar los factores de riesgo psicosocial es decir encaminándonos a su génesis es como vislumbraremos de manera oportuna los riesgos psicosociales entre ellos el estrés.

Villalobos (2004, p.37) explica que los factores de riesgo psicosocial pueden comprender tanto las condiciones extra o intralaborales que según intensidad y tiempo en la cual se está expuesto suscitan efectos negativos en los colaboradores, en la organización y producen estrés que a su vez tienen impacto a nivel emocional, comportamental, fisiológico, laboral y cognoscitivo.

Taxonomía de los Factores de riesgo psicosocial

Para la OIT (2006), estos factores de riesgo psicosocial son condiciones que ocasionan estrés laboral y también otros problemas relativos a la salud y a la seguridad laboral, y que comprenden aspectos de trabajo y del entorno del trabajo. Cuenca (1996, p.111) lo representa gráficamente de la siguiente manera:



Figura 1. Taxonomía de los Factores de riesgo psicosocial, según Cuenca (1996, p.111)

Características de los Factores de riesgo psicosocial

Moreno y Báez (2010, p.25) mencionan que los factores de riesgo psicosocial tienen características propias entre ellas mencionan:

- 1.- Se extienden en el espacio y tiempo
- 2.- Dificultad de objetivación.
- 3.- Afectan a los otros riesgos.
- 4.- Tienen escasa cobertura legal.
- 5.- Están moderados por otros factores.
- 6.- Dificultad de intervención.

1.3.3. Estrés

Bases teóricas del Estrés

Selye (citado por Floria, 2013, p.27), fue quien definió por primera vez el estrés en 1935 de la siguiente manera: Es una contestación biológica que se repite, es inespecífica y siempre igual, al agente estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico. Hasta nuestros tiempos son numerosos los autores que han definido el estrés en ellos tenemos:

Lazarus y Folkman (1986, citado por Floria, 2013, p. 31) aportan la siguiente definición de estrés: Una conexión singular entre la persona y el ambiente que es evaluado por aquel como amenazante o abundante de sus recursos y que pone en riesgo su confort.

Hinkley (1974, p.34) menciona que el estrés es una situación de presión física o mental que alteran el equilibrio del ser y esto es por la resultante de varios factores.

Sahili (2010, p.23) afirma que el termino estrés en principio fue utilizado para explicar el desgaste o deformación de cuerpos materiales.

Gutiérrez y Ángeles (2012, p.45) proponen la siguiente definición de estrés: Es la resolución integral del organismo que implica una activación cognitiva como fisiológica antes de una instantánea actividad motora y comportamental, resultante de una evaluación y análisis (a fortiori subjetiva) del control potencial y de la disposición de poseer apoyos propios y recursos para luchar contra los estresores (demandas físicas, sociales o simbólicas percibidas como retos o amenazas) con el fin de mantener el equilibrio en el presente y futuro.

Fases del Estrés

Selye (1938, citado en Floria, 2013, p.27) menciona 3 fases:

- Fase de alarma: se entiende como la reacción que experimenta el organismo cuando se encuentra expuesto a estímulos a los que no está acostumbrado. Luego de esto se dispone de inmediato para el acto (enfrentamiento o evasión). En esta fase se activa el sistema nervioso simpático, apareciendo, entre otros, los siguientes síntomas: aumento de las frecuencias cardíacas y respiratorias, aumento de la presión arterial, dilatación de las pupilas, aumento de la síntesis de la glucosa y secreción de la adrenalina y noradrenalina. Esta reacción es temporal y no resulta nocivo. Si a pesar de todos los mecanismos puestos en juego no se supera la situación, se pasa a la siguiente fase.
- Fase de resistencia: El organismo busca habituarse a la situación que ha ocasionado el estrés. El organismo intenta hacerle frente con el menor costo posible, consiguiendo una considerable mejoría. Los síntomas propios de la fase

de alarma desaparecen. Si esta reacción se extiende excesivamente en el tiempo sin que llegue a solucionarse, termina por pasarse a la siguiente fase.

- Fase de agotamiento: Si los mecanismos de adecuación no han resultado eficientes, vuelven a presentarse las manifestaciones de la fase de alarma y los trastornos fisiológicos o psicológicos tienden a hacerse crónicos. En el caso límite podría llegar a presentarse la muerte.

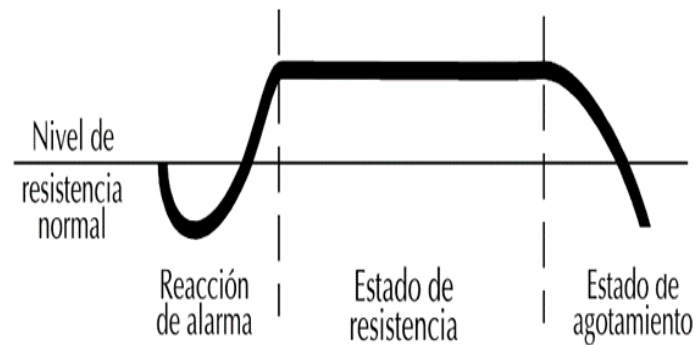


Figura 2. Fases del estrés, según Flórida (2013, p. 27)

Factores del Estrés

Oblitas (2010, p. 225), afirma que existen tres factores importantes, entre los cuales están:

Factores internos del estrés: incluyen las variables del propio sujeto (pautas habituales de respuesta cognitivo, emocional y conductual) que están relacionadas directamente con las respuestas frente al estrés.

Factores externos de estrés: incluyen los estresores del medio ambiente que pueden sobrecargar los mecanismos de defensa a la regulación homeostática o de ajuste del individuo.

Factores moduladores: están constituidas por variables tanto del medio ambiente como del propio individuo que no están en relación directa con la respuesta de estrés, pero que actúan como condicionantes, moduladores o modificadores de la interacción de los factores externos e internos de estrés.

Entre los factores moduladores se puede señalar el apoyo social, determinados estados afectivos y características de personalidad o de manejo de las situaciones adversas como la resistencia.

Aspectos fisiológicos

Llosa (1999, p. 35) afirma que para la adaptación del organismo a los estresores se necesita de tres sistemas de información: el sistema nervioso, hormonal y conocimiento y/o procesos abstractos. Además de necesitar de cuatro subsistemas para dicha adaptación:

Simpático – Adrenal; cuya finalidad es activar el organismo para la acción y el afrontamiento del agente estresor a través de la formación reticular, el sistema simpático, hasta llegar a la producción de la adrenalina.

Neuroendocrino; el cual permite que la información neural se traduzca a información molecular (hormonas), liberando las catecolaminas, prolactina y hormona del crecimiento, las endorfinas, la hormona tiroidea y los corticosteroides.

Inmunitario; configurado por órganos capaces de sintetizar proteínas y a través del torrente sanguíneo producir anticuerpos para el proceso de adaptación.

Conducta; maneja exclusivamente información simbólica a través de procesos cognitivos subliminares a la conciencia.

1.3.4. Estrés Laboral

Concepto de Estrés Laboral

El estrés laboral es la consecuencia que enfrenta la persona referente al desequilibrio entre las exigencias y presiones de su entorno y sus conocimientos y capacidades (OMS, 2006).

Modelos teóricos del Estrés Laboral

Enseguida se va a presentar aquellos modelos teóricos más representativos que tratan de dilucidar la relación entre factores psicosociales y estrés laboral más significativos dentro de este campo, y sobre los que se basan los instrumentos que se aplicara en el presente estudio.

- Modelo demanda- control y apoyo social

El Instituto de higiene y seguridad en el trabajo (2010) refiere que este modelo es el más destacado sobre los aspectos psicosociales de trabajo desde los años 80 y refiere que aporta mayor evidencia referente a los impactos en la salud y nos da un enfoque explicativo orientado a la prevención de los riesgos psicosociales.

Dicho modelo y sus dimensiones lo creo Robert Karasek, el cual advirtió que los resultados en la salud y en el comportamiento por consecuencia de la actividad laboral era a consecuencia de las demandas psicológicas laborales y de las particularidades estructurales del trabajo vinculadas con la facultad de tomar decisiones y emplear las propias competencias.

- Demandas psicológicas, que hace alusión a cuanto se trabaja, cuantía y magnitud del trabajo.
- Control, que hace alusión a la capacidad de control para resolver la cuantía del trabajo encomendado, esta dimensión está compuesta por la autonomía y el desarrollo de habilidades, la primera es la posibilidad de autogestión sobre las tareas y la segunda el progreso del talento.

Posteriormente Johnson amplifica el modelo con una tercera dimensión:

- Apoyo social, que hace alusión al clima laboral entre compañeros y superiores.

A continuación, se presenta una figura explicativa del modelo propuesto por karasek y Johnson:

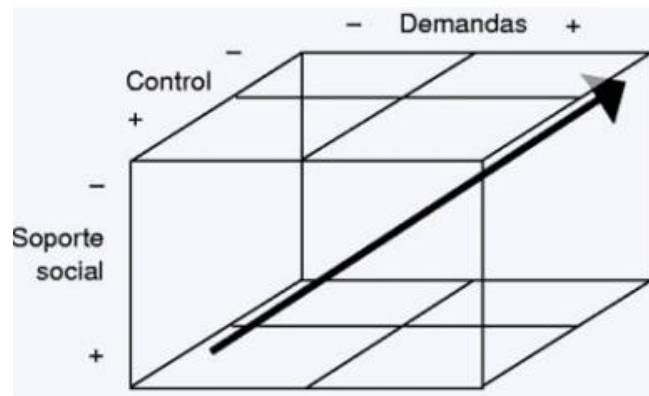


Figura 3. Modelo Demanda- control- apoyo social, karasek y Johnson, citado por Instituto de higiene y seguridad en el trabajo (2001).

- **Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa**

Siegrist (como lo cita Floria, 2013, p.46) afirma que el estrés laboral emerge ya que hay un desequilibrio por un lado el esfuerzo realizado por la persona y por otro lado la recompensa obtenida por dicho esfuerzo. Es decir, si se recibe una recompensa baja por un alto esfuerzo este puede representar una condición de mayor riesgo de estrés que provoque emociones negativas en los trabajadores pudiendo desarrollar enfermedad como deterioro de la salud mental o problemas cardiovasculares.

El nivel de esfuerzo va a depender de dos factores: extrínseco e intrínseco, el primero está relacionado con las demandas y las obligaciones y el segundo con los recursos de afrontamiento de la persona.

Las recompensas son de tres tipos: control de estatus (estabilidad laboral, traslados etc.); el aprecio por parte de sus superiores y compañeros; y la retribución económica.

Para este modelo el apoyo social es en realidad la recompensa que se recibe por el esfuerzo, por tanto, debe quedar incluido dentro de un conglomerado mayor: las retribuciones.

Por otro lado, menciona que el control es subjetivo y depende de los rasgos de personalidad de ahí que una persona con mayor compromiso con el trabajo u con mayor

necesidad de reconocimiento sentirá una necesidad mayor de control ante situaciones rigurosas.

- **Modelo integrador del Estrés y del trabajo (Ivancevich y Matteson)**

Según Gutiérrez y Ángeles (2012, p.72) refieren que los autores Ivancevich y Matteson proponen un modelo integrado por las siguientes unidades:

- Los antecedentes de la situación del estrés, es decir los estresores que pueden ser intraorganizacionales y extraorganizacionales, en el primero se refiere al ambiente físico (luz, ruido, temperatura, vibración y movimiento), sobrecargas de trabajo, conflicto y ambigüedad de roles, falta de cohesión, conflicto intergrupar, insatisfacción grupal clima organizacional, tecnología, diseño y características del puesto; y en el segundo se refiere a las relaciones familiares y problemas económicos.
 - El estrés percibido por uno mismo, subordinados o superiores.
 - Los resultados que pueden ser fisiológicos o conductuales.
- Consecuencias que son las enfermedades producto de esta adaptación al estrés.

Tipos de Estrés Laboral

Acosta (2008, p.87) señala que es indispensable una determinada cuota de estrés, que llamo eustres para obtener un rendimiento valorable y sentirse satisfecho con el trabajo, en un principio el estrés estimula la actividad de la persona porque provoca una serie de incremento de los recursos como atención, memoria, y activación fisiológica que hace incrementar el rendimiento.

Sin embargo, si el estrés sigue incrementando, el rendimiento crece cada vez más sosegado, hasta alcanzar un límite. Al crecer más el estrés, se denomina distrés, es en ese instante que el rendimiento comienza a disminuir, lentamente al principio, y luego apresuradamente e ingresa en zona de peligro.

Los estresores se han clasificado de varias maneras. El Sahili (2010, p.101) ilustra los siguientes:

- Estresores internos: Son inherentes a la particularidad de la personalidad del individuo, por ejemplo: introversión, extroversión, pensamientos negativos, personalidad tipo “A”, etcétera.
- Estresores externos: Son distintos a las características del individuo, por ejemplo, ambigüedad en el rol o sobrecarga en el trabajo.

Los estresores también pueden clasificarse en físicos o psicológicos, los cuales pueden ser, en el primer caso, el ruido, el calor y la fatiga; y en el segundo caso, las presiones organizacionales.

- Estresores de tipo psicológico: Estos comprenden todas las emociones, por ejemplo: miedos, sentimientos de inferioridad, celos, ira y frustración. Estos estresores pueden depender de lo que cada persona piense sobre su entorno y están influenciados por las características cognitivas y de personalidad de cada uno, como la percepción de amenazas o deterioros, es la forma como se interpretan las acciones.
- Estresores físicos. Se han considerado cuatro tipos de estresores físicos: el frío, la fatiga, el calor, y el ruido, aunque algunos otros autores agregan la contaminación atmosférica y los obstáculos arquitectónicos; así como la exposición a diferentes sustancias químicas, higiénicas en el entorno laboral.

Causas de Estrés Laboral

La OMS (2004, p. 5) muestra a través de los resultados de las investigaciones realizadas que el tipo de trabajo que produce más estrés es aquel en que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, hay pocas oportunidades de tomar decisiones o ejercer control, y el apoyo que se recibe de los demás es escaso.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010, P.57) hace mención a los denominados “Peligros relacionados con el estrés”, que se relaciona con la forma en que se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades, los cuales pueden ser perjudiciales para los trabajadores. Así mismo los califica en nueve categorías.

Tabla 1

Peligros relacionados con el Estrés

Peligros relacionados con el estrés

Características del trabajo:

Características del puesto

- Tareas monótonas, aburridas y triviales
- Falta de variedad
- Tareas desagradables
- Tareas que producen aversión

Volumen y ritmo de trabajo

- Exceso o escasez de trabajo
- Trabajos con plazos muy estrictos

Horario de trabajo

- Horarios de trabajo estrictos e inflexibles
- Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal
- Horarios de trabajo imprevisibles
- Sistemas de turnos no concebidos

Participación y control

- Falta de participación en la toma de decisiones
- Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno laboral)

Contexto laboral:

Perspectivas profesionales, estatus y salario

- Inseguridad laboral
 - Falta de perspectivas de promoción profesional
 - Promoción excesiva o insuficiente
 - Actividad poco valorada socialmente
-

-
- Remuneración por trabajo a destajo
 - Sistemas de evaluación del rendimiento injusto o pocos claros
 - Exceso o carencia de capacidades para el puesto

Papel en la entidad

- Papel indefinido
- Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto
- Tener a cargo a otras personas
- Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas

Relaciones interpersonales

- Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo
- Malas relaciones con los compañeros
- Intimidación, acoso y violencia
- Trabajo aislado o en solitario
- Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas.

Cultura institucional

- Mala comunicación
- Liderazgo inadecuado
- Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad

Relación entre la vida familiar y la vida laboral

- Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar
 - Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares
 - Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales
-

Consecuencias de Estrés Laboral

Fernández (2010, p.97) menciona diferentes consecuencias del estrés y las clasifica de la siguiente manera:

- Consecuencias sobre la persona; se debe tener en cuenta la edad, las necesidades y expectativas; y los estados de salud y fatiga. En el que dependen la percepción que el trabajador tenga del estresor, capacidad para controlar la situación, preparación para enfrentarse a problemas, influencia de los patrones de conducta, y el tiempo que se tarde en reaccionar. Los síntomas físicos y psicológicos que se relacionan son dolores musculares y de cabeza, comerse las uñas, agotamiento e irritabilidad, cambios en el sueño, en la alimentación, en la vida sexual y en el estado de ánimo.
- Consecuencias familiares; cuando el trabajador esta estresado, esto se trasmite a la familia, afectando las relaciones conyugales, relaciones con los hijos, educación en los hijos, convivencia con los ancianos, cuidado de familiares enfermos, convivencia con personas paradas.
- Consecuencias para la empresa; se manifiestan a partir de la disminución de productividad, aumento del absentismo, peticiones de cambio de trabajo, aumento de accidentalidad. Este último refiere a la falta de seguridad, originado el ritmo de trabajo inadecuado, mala promoción interna, falta de comunicación, aislamiento. Además de la falta de compañerismo, falta de orden y limpieza, aumento de quejas de los clientes, mayor necesidad de supervisión, entre otras.

Prevención del Estrés Laboral

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010, p.124) menciona que el estrés laboral se puede reducir de diferentes formas, las cuales son;

Prevención primaria; reducción del estrés a través de la ergonomía, definición del puesto de trabajo y diseño ambiental. Y perfeccionamiento de la organización y de la gestión.

Prevención secundaria; reducción del estrés a través de la educación y capacitación de los trabajadores.

Prevención terciaria; reducción de los efectos del estrés a través del desarrollo de sistemas más sensibles y con mayor capacidad de respuesta y mejora de la prestación de servicios de salud ocupacional.

Así mismo, la OMS (2008, p.20) afirma que no es posible brindar una receta específica en relación a la prevención del estrés laboral, pero es posible brindar guías o lineamientos para las organizaciones.

Propone a su vez tres pasos:

Primer paso: Acciones preparatorias y detección de signos de Estrés Laboral.

Segundo paso: Analizando los factores y grupos de riesgo, es posible utilizar cuestionarios, entrevistas, listas de cotejo, etc.)

Tercer paso: Diseñando un plan de acción.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018?

1.5. Justificación de la investigación

El trabajo que realiza el hombre en el campo laboral tiene componentes contradictorios, puede llevarlo a la realización o causarle daño a su salud, tanto física como psicológicamente, por tanto, nace una necesidad de estudio en dicha materia que arrojará resultados en beneficio de todos los involucrados. Por ello este trabajo de investigación es justificable por los siguientes criterios:

Es conveniente, ya que el panorama actual en el Perú se ha ajustado a realizar monitoreo de agentes físicos, químicos y biológicos ya que los daños son inmediatos. Por ello el presente trabajo busca ahondar en la problemática de los factores psicosociales y sus riesgos asociados, particularmente al Estrés Laboral.

Por sus implicaciones prácticas, este estudio permitió evidenciar la relación entre las variables propuestas y colaborar con la empresa para que esta pueda intervenir positivamente en dichos factores psicosociales y así evitar o disminuir la prevalencia del riesgo: El Estrés. Además, aportara información valiosa ya que en la actualidad hay pocos estudios en la dicha población.

Tiene relevancia social, es decir visto que la salud laboral es un derecho, las investigaciones que aporten en este sentido a dilucidar causas y consecuencia referente a dicha materia será de gran aporte en primer lugar al trabajador por ser el principal involucrado y por ende a la sociedad en general.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H1: Existe correlación positiva y significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específica

H2: Existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

H3: Existe diferencias significativas en el nivel de Factores de Riesgo Psicosocial según edad y antigüedad en el puesto en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

H4: Existe diferencias significativas en el nivel de Estrés Laboral según edad y antigüedad en el puesto en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo General

O1: Determinar la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

O2: Describir los niveles de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

O3: Describir los niveles de estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

O4: Determinar la relación entre las dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

O5: Determinar si existen diferencias significativas en los niveles de factores de riesgo psicosocial en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, según edad y tiempo en el puesto.

O6: Determinar si existen diferencias significativas en los niveles de estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, según edad y tiempo en el puesto.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

2.1.1. Diseño de investigación

El diseño del presente estudio fue no experimental, ya que no hay manipulación de variables, se registra tal como sucede cada aspecto del ente a investigar. Y es de corte transversal ya que la información se recolecta en una sola ocasión, en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.142).

2.1.2. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo Básica, sirve de base a la investigación aplicada y tecnológica, fortalece el conocimiento teórico- científico ya que se interesa en compilar información de la realidad y así mejorar dicho conocimiento. Se orienta al descubrimiento de principios y leyes (Valderrama, 2012, p.103).

2.1.3. Nivel de investigación

Según la naturaleza o profundidad fue de nivel correlacional ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables, en un contexto o muestra determinado (Valderrama, 2012, p.114).

El esquema del diseño no experimental, transversal y correlacional es el siguiente:

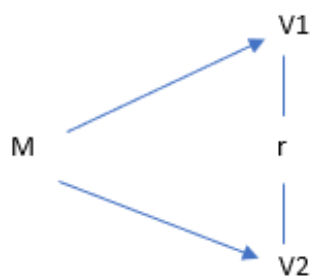


Figura 3. Esquema del diseño de investigación.

Donde:

M= Trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.

V1= Medición de la variable factores de riesgo psicosocial.

V2= Medición de la variable estrés laboral.

R= Relación entre ambas variables.

2.2. Variables y definición operacional

2.2.1. Variable 1: Factores de riesgo psicosocial

2.2.1.1. Definición conceptual

Según el Comité Mixto OIT / OMS (1984, p.36), los factores psicosociales:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

2.2.1.2. Definición operacional

La variable Factor de riesgo psicosocial fue medida a través Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo, el cual consta de 46 ítems agrupados en 7 dimensiones.

2.2.1.3. Dimensiones

- Condiciones del lugar de trabajo
- Carga de trabajo
- Contenido y característica de la tarea
- Exigencias laborales
- Papel laboral y desarrollo de la carrera
- Interacción social y aspectos organizacionales
- Remuneración del rendimiento

2.2.1.4. Escala de medición:

Escala Ordinal

2.2.2. Variable 2: Estrés Laboral

2.2.2.1. Definición conceptual

“El estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro” (OMS, 2006, p. 04).

2.2.2.2. Definición operacional

La variable Estrés laboral será medida a través de la Escala de estrés laboral de la OIT, la cual consta de 25 ítems distribuidos en 7 dimensiones.

2.2.2.3. Dimensiones

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo de grupo

2.2.2.4. Escala de medición:

Escala Ordinal

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.384) mencionan que la población es el conglomerado completo de los objetos de estudio, conocido también como el universo.

La población fue conformada por 111 trabajadores operarios de una empresa privada de Ate.

2.3.2. Muestra

Hernández, Hernández, y Baptista (2014, p.299) refieren que la muestra es una parte significativa de la población de interés, donde a partir de ella se recogerá datos, y que tiene que determinarse y fijar con exactitud, siendo un grupo representativo de la población.

La muestra del presente estudio será de 111 trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, dicha empresa pertenece al rubro de la industria plástica.

La muestra utilizada en esta investigación fue de tipo censal, tal como lo refiere Ramírez (2007, p.75) “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad y validez

2.4.1. Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos en donde se utilizará pruebas psicométricas, donde cada trabajador contestará cada ítem propuesto en cada una de ellas para luego procesar dichas respuestas y cumplir con los objetivos tanto generales como específicos.

2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados son el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo para la variable factores de riesgo psicosocial y la Escala de estrés laboral de la OIT para la variable estrés laboral. Estos instrumentos serán los medios materiales que se empleara para recoger y acopiar información.

2.4.2.1. Ficha técnica- Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo

- Nombre Original: Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo docente
- Autor: Noemí Silva
- Procedencia: México
- Año: 2003
- Adaptación en Perú: Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo'

- Materiales: Cuadernillo de preguntas
- Tiempo de aplicación: 20 minutos aproximadamente
- Forma de aplicación: autoadministrable, individual y grupal
- Dimensiones: 7

Condiciones del lugar de trabajo: 6 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8 y 9)

Carga de trabajo: 4 ítems (10, 11, 12, 13 y 14)

Contenido y característica de la tarea: 7 ítems (15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21)

Exigencias laborales: 7 ítems (22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28)

Papel laboral y desarrollo de la carrera: 6 ítems (29, 30, 31, 32, 33 y 34)

Interacción social y aspectos organizacionales: 9 ítems (35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43)

Remuneración del rendimiento: 3 ítems (44, 45 y 46)

- Ámbito de aplicación: Organizacional
- Numero de ítems: 46
- Ítems: Directos
- Calificación:

Consta de 5 alternativas con respuestas que van desde la puntuación del 0 al 4 de la siguiente manera:

0= Nunca

1= Casi Nunca

2= Algunas Veces

3= Casi Siempre

4= Siempre

2.4.2.2. Ficha técnica- Escala de Estrés laboral de la OIT

- Nombre Original: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS
- Autor: OIT-OMS sustentado por Ivancevich & Matteson
- Materiales: Cuadernillo de preguntas
- Tiempo de aplicación: 15 minutos aproximadamente
- Forma de aplicación: autoadministrable, individual y grupal
- Dimensiones: 7

Clima organizacional: 4 ítems (1, 10, 11 y 20)

Estructura organizacional: 4 ítems (2, 12, 16 y 24)

Territorio: 3 ítems (3, 15 y 22)

Tecnología: 3 ítems (4, 14 y 25)

Influencia del líder: 4 ítems (5, 6, 13 y 17)

Falta de cohesión: 4 ítems (7, 9, 18 y 21)

Respaldo de grupo: 3 ítems (8, 19 y 23)

- Ámbito de aplicación: Organizacional
- Numero de ítems: 25
- Ítems: Directos
- Calificación:

Consta de 7 alternativas con respuestas que van desde 1 a 7 de la siguiente manera:

1 = Nunca

2 = Raras Veces

3 = Ocasionalmente

4 = Algunas Veces

5 = Frecuentemente

6 = Generalmente

7 = Siempre

2.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

El cuestionario de FP en el trabajo fue diseñada y validada en México por la Dra. Noemí Silva, paso por la revisión de expertos, alcanzo una varianza explicada de 38.5% y un alfa de Cronbach de 0.9. En Perú, Moreno, Varillas, Aranda y Pando (2016) realizaron el análisis exploratorio de dicho cuestionario presentando una varianza explicada de 58.9% y un alfa de Cronbach de 0.9.

En referencia a la escala de estrés laboral publicado por la OIT, este fue validado en una muestra de 38,072 colaboradores de todos los sectores de organizaciones, por actividades y tamaño de empresas. En nuestro medio en el año 2013 se realizó una adaptación por la Mg. Ángela Suarez Tunanñaña, docente de la Universidad César Vallejo, Dicha adaptación tuvo la validación de contenido a cargo de 5 jueces expertos en la materia, por análisis factorial se precisó la agrupación en solo 2 dimensiones y el alfa de Cronbach dio como resultado 0.96.

Para determinar la validación y confiabilidad de los instrumentos de la presente investigación se procedió a realizar una prueba piloto la cual ayudara a determinar si las preguntas e instrucciones funcionan adecuadamente; la prueba piloto se realizó a 60 trabajadores.

La validez de contenido fue sometida al juicio de 5 expertos en el tema utilizando el coeficiente de validación “V” Aiken se determinó si los ítems eran pertinentes, relevantes y claros. Los resultados mostraron que los ítems de las pruebas tienen validez de contenido (≥ 0.8).

La confiabilidad del instrumento se obtuvo con el método Alpha de Cronbach. La escala de Estrés laboral obtuvo 0.912 y el cuestionario de FP en el trabajo obtuvo 0.865, lo cual sugiere una alta adecuación del instrumento para la población de estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados fueron expresados gráficamente a través del software estadístico SPSS, para la respectiva interpretación de los resultados. Así también se realizó un análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Se seleccionó la población a la cual va dirigido los instrumentos y se evaluó una muestra de 111 trabajadores operarios (varones) de una empresa privada en el distrito de Ate. Posteriormente se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS para procesar la información.

Se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Se realizaron cambios gramaticales en algunos ítems, modificando palabras para el uso en la población de estudio.
- b) Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los ítems de las pruebas utilizadas. No se eliminó ningún ítem.

- c) Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.
- d) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 21y MS Excel 2012.
- e) Se procedió a realizar la estadística descriptiva de cada una de las variables donde se determinó la media, mediana, moda desviación estándar.
- f) Para la baremación se hallaron percentiles generales y por dimensiones; agrupando la muestra por edad y antigüedad en el puesto.
- g) Se hallaron frecuencias y porcentajes de cada variable y sus dimensiones.
- h) Luego se procedió con la estadística inferencial donde a través de Prueba de Kolmogorov-Smirnov se determinó el uso de la estadística no paramétrica.
- i) Se utilizó el Coeficiente de Correlación de rho Spearman para determinar la correlación de ambas variables.
- j) Por ultimo para determinar si existen diferencias significativas entre las variables y las variables sociodemográficas: edad y tiempo en el puesto se utilizó la Prueba de Kruskal Wallis.

2.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

Para la recolección de datos, se brindó pertinentemente la información a cada uno de los participantes.

También se estableció el compromiso con la empresa privada de reservar los resultados obtenidos durante las evaluaciones; además su razón social permanecería de forma anónima.

III. RESULTADOS

3.1. Estadísticos Descriptivos de los Factores de Riesgo Psicosocial

Tabla 2

Estadísticos Descriptivos de los Factores de Riesgo Psicosocial y su valor general

	Condiciones del lugar	Carga	Contenido de la tarea	Exigencias laborales	Papel laboral	Interacción social	Remuneración	TOTAL
Media	13.081	5.387	10.577	16.595	7.018	9.459	4.820	66.937
Mediana	13.000	5.000	9.000	17.000	7.000	9.000	5.000	66.000
Moda	13.0	3,0 ^a	9.0	22.0	9.0	8.0	5.0	50,0 ^a
Desviación estándar	4.8937	2.8894	4.2309	4.8736	4.2426	4.7897	2.9793	18.4461

En la presente tabla podemos observar que la variable Factores de Riesgo Psicosocial la muestra tiene valor promedio (Media 66.937 equivalente a un Pc 50). A nivel de sus siete dimensiones, se evidencia que el percentil más elevado es exigencias laborales (Media 16.595 equivalente a Pc 45) y el componente más bajo es remuneración (Media 4.820, equivalente a un Pc de 45).

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de los valores generales de los Factores de Riesgo Psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	4.5
Bajo	19	17.1
Promedio	61	55.0
Alto	16	14.4
Muy alto	10	9.0

En la presente tabla se aprecia que el 55% (61) de la muestra presenta un nivel promedio de los Factores de Riesgo Psicosocial, seguido de un 17.1% (19) con un nivel bajo.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión condiciones del lugar de trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	7.2
Bajo	22	19.8
Promedio	57	51.4
Alto	12	10.8
Muy alto	12	10.8

En la presente tabla se aprecia que el 51.4% (57) de la muestra presenta un nivel promedio en la dimensión condiciones del lugar de trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial, seguido de un 19.8% (22) con un nivel bajo.

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión carga de trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	18	16.2
Bajo	17	15.3
Promedio	54	48.6
Alto	13	11.7
Muy alto	9	8.1

En la presente tabla se aprecia que el 48.6% (54) de la muestra presenta un nivel promedio en la dimensión carga de trabajo de los Factores de Riesgo Psicosocial, seguido de un 16.2% (18) con un nivel muy bajo.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión contenido y característica de la tarea de los Factores de Riesgo Psicosocial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	5.4
Bajo	19	17.1
Promedio	65	58.6
Alto	11	9.9
Muy alto	10	9.0

En la presente tabla se aprecia que el 58.6% (65) de la muestra presenta un nivel promedio en la dimensión contenido y característica de la tarea de los Factores de Riesgo Psicosocial, seguido de un 17.1% (19) con un nivel bajo.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión exigencias laborales de los Factores de Riesgo Psicosocial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	5.4
Bajo	19	17.1
Promedio	59	53.2
Alto	21	18.9
Muy alto	6	5.4

En la presente tabla se aprecia que el 53.2% (59) de la muestra presenta un nivel promedio en la dimensión exigencias laborales de los Factores de Riesgo Psicosocial, seguido de un 18.9% (21) con un nivel alto.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera de los Factores de Riesgo Psicosocial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	5.4
Bajo	18	16.2
Promedio	67	60.4
Alto	10	9.0
Muy alto	10	9.0

En la presente tabla se aprecia que el 60.4% (67) de la muestra presenta un nivel promedio en la dimensión papel laboral y desarrollo de la carrera de los Factores de Riesgo Psicosocial, seguido de un 16.2% (18) con un nivel bajo.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión interacción social y aspectos organizacionales de los Factores de Riesgo Psicosocial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	4.5
Bajo	19	17.1
Promedio	69	62.2
Alto	7	6.3
Muy alto	11	9.9

En la presente tabla se aprecia que el 62.2% (69) de la muestra presenta un nivel promedio en la dimensión interacción social y aspectos organizacionales de los Factores de Riesgo Psicosocial, seguido de un 17.1% (19) con un nivel bajo.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión remuneración del rendimiento de los Factores de Riesgo Psicosocial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	11	9.9
Bajo	25	22.5
Promedio	53	47.7
Alto	12	10.8
Muy alto	10	9.0

En la presente tabla se aprecia que el 47.7% (53) de la muestra presenta un nivel promedio en la dimensión remuneración del rendimiento de los Factores de Riesgo Psicosocial, seguido de un 22.5% (25) con un nivel bajo.

3.2. Estadísticos Descriptivos del Estrés Laboral

Tabla 11

Estadísticos Descriptivos del Estrés Laboral

	Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de Cohesión	Respaldo de Grupo	Total
Media	9.919	9.964	6.829	9.054	11.306	11.324	8.793	67.189
Mediana	9.000	9.000	6.000	8.000	10.000	11.000	8.000	63.000
Moda	4.0	7.0	5.0	8.0	7.0	12.0	7,0 ^a	42,0 ^a
Desviación estándar	4.7695	4.4923	3.0921	4.0426	5.5821	4.9289	3.7782	25.6956

En la presente tabla podemos observar que la variable Estrés Laboral, la muestra tiene valor promedio (Media 67.189 equivalente a un Pc 55). A nivel de sus siete dimensiones, se evidencia que el percentil más elevado es falta de cohesión (Media 11.324 equivalente a Pc 55) y el componente más bajo es territorio (Media 6.829, equivalente a un Pc de 45).

Tabla 12*Frecuencias y porcentajes de Estrés Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	4.5
Bajo	19	17.1
Promedio	60	54.1
Alto	16	14.4
Muy alto	11	9.9

En la presente tabla se aprecia que el 54.1% (60) de la muestra presenta un nivel promedio de Estrés Laboral, seguido de un 17.1% (19) con un nivel bajo.

Tabla 13*Frecuencias y porcentajes de la Dimensión clima organizacional del Estrés Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	14	12.6
Bajo	19	17.1
Promedio	51	45.9
Alto	20	18.0
Muy alto	7	6.3

En la presente tabla se aprecia que el 45.9% (51) de la muestra presenta un nivel promedio de la dimensión clima organizacional del Estrés Laboral, seguido de un 17.1% (19) con un nivel bajo.

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión estructura organizacional del Estrés Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	9.0
Bajo	15	13.5
Promedio	60	54.1
Alto	15	13.5
Muy alto	11	9.9

En la presente tabla se aprecia que el 54.1% (60) de la muestra presenta un nivel promedio de la dimensión estructura organizacional del Estrés Laboral, seguido de un 13.5% (15) tanto en el nivel bajo y alto.

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes de la Dimensión territorio organizacional del Estrés Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	15	13.5
Bajo	13	11.7
Promedio	62	55.9
Alto	12	10.8
Muy alto	9	8.1

En la presente tabla se aprecia que el 55.9% (62) de la muestra presenta un nivel promedio de la dimensión territorio organizacional del Estrés Laboral, seguido de un 13.5% (15) con un nivel muy bajo.

Tabla 16*Frecuencias y porcentajes de la Dimensión tecnología del Estrés Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	11	9.9
Bajo	23	20.7
Promedio	53	47.7
Alto	16	14.4
Muy alto	8	7.2

En la presente tabla se aprecia que el 47.7% (53) de la muestra presenta un nivel promedio de la dimensión tecnología del Estrés Laboral, seguido de un 20.7% (23) con un nivel muy bajo.

Tabla 17*Frecuencias y porcentajes de la Dimensión influencia del líder del Estrés Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	9	8.1
Bajo	25	22.5
Promedio	53	47.7
Alto	13	11.7
Muy alto	11	9.9

En la presente tabla se aprecia que el 47.7% (53) de la muestra presenta un nivel promedio de la dimensión influencia del líder del Estrés Laboral, seguido de un 22.5% (25) con un nivel muy bajo.

Tabla 18*Frecuencias y porcentajes de la Dimensión falta de cohesión del Estrés Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	9.0
Bajo	19	17.1
Promedio	58	52.3
Alto	14	12.6
Muy alto	10	9.0

En la presente tabla se aprecia que el 52.3% (58) de la muestra presenta un nivel promedio de la dimensión falta de cohesión del Estrés Laboral, seguido de un 17.1% (19) con un nivel muy bajo.

Tabla 19*Frecuencias y porcentajes de la Dimensión respaldo de grupo del Estrés Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	13	11.7
Bajo	15	13.5
Promedio	60	54.1
Alto	14	12.6
Muy alto	9	8.1

En la presente tabla se aprecia que el 54.1% (60) de la muestra presenta un nivel promedio de la dimensión respaldo de grupo del Estrés Laboral, seguido de un 13.5% (15) con un nivel muy bajo.

3.3. Análisis Inferencial o Prueba de hipótesis

Tabla 20

Prueba de Normalidad de los Factores de Riesgo Psicosocial y su valor general

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov							
		Condiciones del lugar	Carga	Contenido de la tarea	Exigencias laborales	Papel laboral	Interacción social	Remuneración	TOTAL
Parámetros normales a,b	Media	13.081	5.387	10.577	16.595	7.018	9.459	4.820	66.937
	Desviación estándar	4.8937	2.8894	4.2309	4.8736	4.2426	4.7897	2.9793	18.4461
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.068	.153	.179	.083	.140	.088	.148	.065
	Positivo	.068	.153	.179	.080	.140	.088	.148	.065
	Negativo	-.068	-.084	-.086	-.083	-.064	-.051	-.090	-.035
Estadístico de prueba		.068	.153	.179	.083	.140	.088	.148	.065
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c, d}	,000 ^c	,000 ^c	,055 ^c	,000 ^c	,033 ^c	,000 ^c	,200 ^{c, d}

En la presente tabla se aprecia que las dimensiones; carga, contenido de la tarea, papel laboral, interacción social y remuneración, la distribución de los puntajes no es normal ($p < 0.05$), por lo tanto, se justifica el uso de la estadística no paramétrica.

Tabla 21*Prueba de Normalidad del Estrés Laboral y sus dimensiones*

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov							
		Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de Cohesión	Respaldo de Grupo	Total
Parámetros normales a,b	Media	9.919	9.964	6.829	9.054	11.306	11.324	8.793	67.189
	Desviación estándar	4.7695	4.4923	3.0921	4.0426	5.5821	4.9289	3.7782	25.6956
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.152	.155	.145	.118	.138	.112	.124	.086
	Positivo	.152	.155	.145	.118	.138	.112	.124	.086
	Negativo	-.107	-.092	-.108	-.067	-.095	-.073	-.065	-.050
Estadístico de prueba		.152	.155	.145	.118	.138	.112	.124	.086
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,001 ^c	,000 ^c	,002 ^c	,000 ^c	,042 ^c

En la presente tabla se aprecia que las dimensiones; clima, estructura, territorio tecnología falta de cohesión y respaldo de grupo la distribución de los puntajes es no normal ($p < 0.05$) por lo tanto, se justifica el uso de la estadística no paramétrica.

3.4. Relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral

Tabla 22

Coefficiente de Correlación de rho Spearman entre de Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral

		Factores de Riesgo Psicosocial
Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	,239*
	Sig. (bilateral)	.012

En la presente tabla se observa que la correlación es significativa (*), de tipo directa y el nivel de correlación entre las variables es moderada baja ($r=0,239$).

3.5. Relación entre las dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral

Tabla 23

Coefficiente de Correlación de rho Spearman entre las dimensiones de los Factores de Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral

		Condicio nes del lugar	Carg a	Conteni do de la tarea	Exigenci as laborales	Papel labor al	Interacci ón social	Remunerac ión	TOTA L
Clima	Coe f.	,296**	.156	.042	.106	.098	.054	.101	,221*
	Sig.	.002	.101	.664	.267	.305	.573	.293	.020
Estructur a	Coe f.	,237*	.084	.048	-.011	.119	.137	.059	.146
	Sig.	.012	.382	.616	.908	.215	.150	.537	.127
Territori o	Coe f.	.147	.072	-.093	.016	,190*	.150	.036	.105
	Sig.	.123	.451	.331	.870	.046	.115	.708	.274
Tecnolo gía	Coe f.	.140	.151	-.053	.071	.169	.163	.150	,193*
	Sig.	.142	.114	.583	.462	.076	.087	.116	.042
Influenci a	Coe f.	,265**	.126	-.034	.091	,214*	,215*	.122	,239*
	Sig.	.005	.189	.721	.344	.024	.023	.204	.012
Falta de Cohesió n	Coe f.	,187*	.119	-.002	.090	.077	.082	.179	.180
	Sig.	.049	.214	.987	.348	.423	.393	.060	.058
Respaldo de Grupo	Coe f.	,333**	.130	-.042	.027	.178	.125	.154	,221*
	Sig.	.000	.175	.664	.781	.061	.191	.106	.020
Total	Coe f.	,282**	.156	-.009	.071	,190*	.170	.138	,239*
	Sig.	.003	.103	.929	.456	.046	.075	.149	.012

En la presente tabla se observa que la dimensión Clima organizacional del estrés laboral correlaciona de manera positiva y moderada baja con condiciones del lugar ($r=0,296$) y FRP total ($r=0,221$).

La dimensión estructura organizacional correlaciona de manera positiva y moderada baja con condiciones del lugar ($r=0,237$).

La dimensión territorio correlaciona de manera positiva y moderada baja con papel laboral ($r=0,190$).

La dimensión tecnología correlaciona de manera positiva y moderada baja con FRP Total ($r=0,193$).

La dimensión influencia correlaciona de manera positiva y moderada baja con condiciones del lugar ($r=0.265$), papel laboral ($r=0.214$), interacción social ($r= 0.215$) y FRP total ($r= 0.239$).

La dimensión falta de cohesión correlaciona de manera positiva y moderada baja con condiciones del lugar ($r=0.187$).

La dimensión respaldo de grupo correlaciona de manera positiva y moderada baja con condiciones del lugar ($r=0.333$) y FRP total ($r= 0.221$).

3.6. Factores de Riesgo Psicosocial y variables sociodemográficas

Tabla 24

Factores de Riesgo Psicosocial según edad

	Condiciones del lugar	Carga	Contenido de la tarea	Exigencias laborales	Papel laboral	Interacción social	Remuneración	TOTAL
Chi- cuadrado	3.297	1.578	2.268	1.145	.815	3.513	4.835	.463
gl	2	2	2	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	.192	.454	.322	.564	.665	.173	.089	.793

En la presente tabla se aprecia que la edad no establece diferencias significativas a nivel de los Factores de Riesgo Psicosocial y sus dimensiones ($p> 0.05$).

Tabla 25*Factores de Riesgo Psicosocial según antigüedad en el puesto*

	Condiciones del lugar	Carga	Contenido de la tarea	Exigencias laborales	Papel laboral	Interacción social	Remuneración	TOTAL
Chi- cuadrado	.869	3.478	1.328	7.196	.525	2.141	6.463	2.833
gl	3	3	3	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	.833	.324	.722	.066	.913	.544	.091	.418

En la presente tabla se aprecia que la antigüedad en el puesto no establece diferencias significativas a nivel de los Factores de Riesgo Psicosocial y sus dimensiones ($p > 0.05$).

3.7. *Estrés Laboral y variables sociodemográficas*

Tabla 26*Estrés Laboral según edad*

	Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de Cohesión	Respaldo de Grupo	Total
Chi- cuadrado	1.631	1.909	3.114	.546	.551	3.294	2.596	2.211
gl	2	2	2	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	.442	.385	.211	.761	.759	.193	.273	.331

En la presente tabla se aprecia que la edad no establece diferencias significativas a nivel del estrés laboral y sus dimensiones ($p > 0.05$).

Tabla 27*Estrés Laboral según antigüedad en el puesto*

	Clima	Estructura	Territorio	Tecnología	Influencia	Falta de Cohesión	Respaldo de Grupo	Total
Chi-cuadrado	1.759	.123	.328	1.589	.929	2.822	1.475	1.382
gl	3	3	3	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	.624	.989	.955	.662	.818	.420	.688	.710

En la presente tabla se aprecia que la antigüedad en el puesto no establece diferencias significativas a nivel del estrés laboral y sus dimensiones ($p > 0.05$).

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate. A continuación, se discutirán los resultados encontrados.

En los resultados mostrados, como respuesta al objetivo general planteado en la investigación, se evidencia que los factores de riesgo psicosocial están relacionados de manera positiva al estrés laboral. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Colorado y García (2014) quienes al analizar la relación existente entre las condiciones psicosociales intralaborales y el estrés laboral en colaboradores administrativos y operarios de una comercializadora de productos de consumo masivo de Colombia encontraron una relación positiva entre ambas variables propuestas. La explicación a este hallazgo lo tenemos en lo mencionado por los trabajadores, quienes afirman que cuando las condiciones donde desarrollan su trabajo no son las adecuadas, se generan riesgos psicosociales los cuales traen consigo alteraciones que perjudican su bienestar. Al respecto la OIT (1981) refiere que factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés.

Al analizar los resultados descriptivos de la variable Factores de Riesgo Psicosocial se encontró que el 55% de la muestra presenta un nivel promedio. En cuanto a sus dimensiones estudiadas la dimensión exigencias laborales presenta mayor afectación con un 53.2% (59) en un nivel promedio seguido de un 18.9% (21) con un nivel alto. Estos resultados coinciden con lo hallado por Silva, Gutiérrez, Pando y Tuesta (2012) quienes encontraron que el 42 % de su muestra (300 trabajadores sanitarios) estaban sometidos a altas exigencias laborales. La explicación a estos resultados lo encontramos en lo mencionado por los trabajadores y la observación insitu en la organización, en la que se observa que los trabajadores requieren contar con alta concentración, metas y atención constante en la producción con indicadores de calidad. Al respecto Karasek (1979) advierte que los resultados en la salud y en el comportamiento por consecuencia de la actividad laboral se debe a las altas demandas laborales (hace alusión a cuanto se trabaja, cuantía y magnitud del trabajo) y las particularidades estructurales del trabajo vinculadas con la facultad de tomar decisiones y emplear las propias competencias.

Asimismo, se aprecia que, a nivel del estrés laboral, el 54.1% de la muestra presenta un nivel promedio. La explicación a este hallazgo se encuentra en algunas opiniones vertidas

por los trabajadores quienes tienen una opinión positiva y de la empresa a pesar de las diferentes exigencias laborales que son vistas como oportunidades de desarrollo. Este resultado no coincide con lo hallado por Quispe (2016) quien determinó en su estudio que el 87.5% de los trabajadores de una empresa privada en Lima presentaron bajo nivel de estrés laboral. Esta diferencia podría deberse a la naturaleza de los puestos analizados. Oblitas (2010) afirma que existen factores internos, externos y moduladores que actúan sobre el estrés percibido.

En cuanto a la variable sociodemográfica, antigüedad en el puesto no establece diferencias significativas con las variables de estudio, hecho que concuerda con López, García y Pando (2014) quienes evidenciaron en su estudio que no existe asociación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y la variable sociodemográfica antigüedad en el puesto. Al respecto los supervisores de dicha organización, manifiestan que todos están expuestos a las mismas condiciones de trabajo y dependerá del trabajador adaptarse a la organización. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010) mencionan que la capacidad de hacer frente al estrés dependerá más de las características del individuo, lo cual va acorde con las percepciones brindadas por los trabajadores de la empresa.

Respecto a la variable sociodemográfica, edad no se encontraron diferencias significativas con las variables de estudio. Estos datos coinciden con lo encontrado por Solano y Alayo (2015) quienes determinaron en su estudio que no existen diferencias significativas entre el estrés laboral y la variable sociodemográfica edad. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010) menciona que, si bien la edad ofrece ciertos recursos para afrontar mejor el estrés, tales como la experiencia laboral, con la edad también se pierden capacidades físicas y cognitivas, es decir no se podría establecer una relación significativa ya que existen factores positivos y negativos que podrían influir.

V. CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados y los resultados obtenidos, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRMERA, los resultados obtenidos de la muestra estudiada, en 111 trabajadores operarios de una empresa privada del distrito de Ate, se evidencia que existe una correlación significativa positiva y con un nivel moderado bajo entre las variables de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral.

SEGUNDA, los trabajadores operarios de una empresa privada del distrito de Ate obtuvieron como resultado que el 55% (61) de la muestra presenta un nivel promedio, seguido de un 17.1 (19) con un nivel bajo, en el valor general de la variable Factores de Riesgo Psicosocial.

TERCERA, los trabajadores operarios de una empresa privada del distrito de Ate obtuvieron como resultado que 54.1% (61) de la muestra presenta un nivel promedio, seguido de un 17.1 (19) con un nivel bajo, en la variable Estrés Laboral.

CUARTA, el resultado obtenido de la muestra se evidencia que existe una correlación positiva y moderada baja entre las dimensiones de las variables de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral.

QUINTA, la variable factores de riesgo psicosocial no establece diferencias significativas con las variables sociodemográficas edad y antigüedad en el puesto en trabajadores operarios evaluados en la presente investigación.

SEXTA, la variable estrés laboral no establece diferencias significativas con las variables sociodemográficas edad y antigüedad en el puesto en trabajadores operarios evaluados en la presente investigación.

VI. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda lo siguiente:

1. Utilizar los resultados para la elaboración de programas preventivos sobre los factores de riesgo psicosocial dirigido a los trabajadores operarios con el fin de evitar riesgos asociados para la salud y seguridad en el trabajo ya que la prevención es más eficaz cuando se actúa sobre su génesis modificando las condiciones de una organización y evitando la exposición al riesgo.
2. Se sugiere realizar futuras investigaciones con las mismas variables en trabajadores operarios para el análisis de los diferentes contextos existentes en otras organizaciones y así dichos estudios se puedan generalizar a partir de la población estudiada.
3. Crear anexos y guías metodológicas sobre la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional ya que en la actualidad las leyes y reglamentos adolecen en este aspecto.

IV. REFERENCIAS

- Acosta, J. (2008). *Gestión del Estrés: Como entenderlo, como controlarlo y como sacarle provecho*. Barcelona: Bresca.
- Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo. (2009). Encuesta ESENER. Bruxelles Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications>.
- Beleño R. y Ucros M. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC*. (Tesis de maestría). Universidad de la Costa CUC Barranquilla, Colombia.
- Ceballos, et al. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeros en Unidades Críticas. *Revista Latino-Am.Enfermagem*,23(2),315-322.Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones (2° ed.)* McGraw-Hill: México
- Colorado, J. y García, E. (2014). *Relación existente entre las condiciones psicosociales intralaborales y el estrés laboral en trabajadores operarios y administrativos de una comercializadora de productos de consumo masivo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Pereira, Risaralda, Colombia.
- Cortez, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales (6° ed.)*. Madrid: Tébar S.L
- Cuenca, R. (1996). *Introducción a los riesgos laborales de naturaleza psicosocial*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Editorial de la Universidad de Guanajuato.
- Floria, M. (2013). *Control del Estrés Laboral*. Madrid: Fundación Confederal.

- Gutiérrez, R. y Ángeles, Y. (2012). *Estrés Organizacional*. México: Editorial Trillas.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional (12° ed.)*. Cengage Learning: México.
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw-Hill.
- Hinkley, L. (1974). *Health psychology*. Houston: U. Baltimore.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- López, S., García M. y Pando M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Revista científica y trabajo*. 16 (51),164-169. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718>
- Llosa, L. (1999). Guía del Estrés Ejecutivo en el mundo empresarial moderno. Perú: Ediciones Ecomédica Ejecutiva.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana* 1, 1-40.
- Morales, C. (2016). *Clima laboral y estrés laboral en personal de una institución militar del Callao*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- National Institute for Occupational Safety and Health (2010). Stress. NIOSH
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. México: Cengage Learning Editores

- Organización Internacional del Trabajo (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo*. Ginebra: OIT-OMS.
- Organización Mundial de la Salud (2006). *Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS- OIT
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. y Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. *Revista científica de América Latina, El Caribe, España y Portugal*. 77 (4):365-371. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/379/37949317008.pdf>.
- Patiño A. y Gutiérrez H. (2013). *Análisis de factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesores de planta de las facultades ciencias económicas-administrativas e ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali, Colombia.
- Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma, Lima, Perú.
- Ramírez, T. (2007). *Como hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Panapo.
- Rojas, M. (2016). *Estrés laboral y habilidades interpersonales para la negociación en personal administrativo de una clínica de Miraflores*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Silva, D., Gutiérrez, A., Pando, M. y Tuesta, R. (2012). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Revista científica salud Uninorte*. 30 (1),52-62. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/5815/5592>
- Solano, E. y Alayo, C. (2015). *Estrés laboral y desempeño de los asesores de banca por teléfono del banco de crédito del Perú, distrito de la esperanza*. (Tesis de licenciatura). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. 2 (1), 33 -50. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>.

Valderrama, S. (2012). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*. 6 (14), 197 - 201.

Anexo 1- Instrumentos originales

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

(Noemí Silva, 2003)

Por favor de señalar con una “x” la columna correspondiente a la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza cada una de las situaciones que se mencionan a continuación:

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	El ruido interfiere en sus actividades					
2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
5	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores					
7	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					
8	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza					
9	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en espacios para trabajar.					
10	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos)					

13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros					
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
18	Participa en proyectos que no son de su interés					
19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad					
20	Realiza actividades que no son de su especialidad					
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
23	Requiere alto grado de concentración					
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
25	Hace uso de verbalización constante					
26	Requiere de esfuerzo visual prolongado					
27	Su trabajo requiere creatividad e iniciativa					
28	Tiene exigencias para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad					
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo					
31	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
32	El estatus de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas					
33	En este trabajo las oportunidades para la promoción son limitadas.					
34	Falta de apoyos para mejorar su formación y/o capacitación					

35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo					
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados					
39	Los sistemas de control del personal son incorrectos					
40	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo					
41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones					
42	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral					
44	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones					
46	Los programas de estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica					

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

(Ivancevich & Matteson)

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	RESPUESTA
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	

12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

Anexo 2- Instrumentos modificados

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo

Por favor de señalar con una “x” la columna correspondiente a la frecuencia en que están presentes en el trabajo que usted realiza cada una de las situaciones que se mencionan a continuación:

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	El ruido interfiere en sus actividades.					
2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada.					
3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada.					
4	Existe mala higiene en su área de trabajo.					
5	Está expuesto (a) a polvos, gases, o vapores.					
6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores.					
7	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores que realiza.					
8	Existe hacinamiento (espacio reducido) en su lugar de trabajo.					
9	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
10	Tiene exceso de actividades en su jornada de trabajo.					
11	Las demandas laborales que recibe no corresponden a su nivel de conocimientos y habilidades.					
12	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias (sumando todos sus trabajos).					
13	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades de su empresa.					
14	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo.					
15	Su trabajo es repetitivo, rutinario y aburrido.					
16	Enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros.					
17	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos.					

18	Participa en proyectos que no son de su interés.					
19	Hay cambios constantes en las actividades que son su responsabilidad.					
20	Realiza actividades que no son de su especialidad.					
21	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal.					
22	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja.					
23	Requiere alto grado de concentración					
24	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado).					
25	Por su trabajo tiene que hablar en forma constante.					
26	Requiere de esfuerzo visual prolongado.					
27	Su trabajo requiere constante creatividad e iniciativa.					
28	Tiene exigencias elevadas para ingresar a programas de estímulos o bonos de productividad.					
29	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado.					
30	Tiene dificultades en el uso de programas nuevos de cómputo o paneles electrónicos.					
31	Su formación técnica - profesional y las exigencias actuales de su trabajo son contradictorias.					
32	La categoría de su puesto de trabajo no corresponde a sus expectativas.					
33	En este trabajo las oportunidades para ascender son limitadas.					
34	No hay apoyo para mejorar su formación y/o capacitación					
35	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo.					
36	Requiere participar en diversos grupos de trabajo.					
37	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato.					
38	Los procesos de evaluación de su desempeño laboral son inadecuados.					
39	Son inadecuadas las formas como supervisan y controlan.					
40	Existen problemas de comunicación que afectan su trabajo					

41	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones.					
42	No recibe información clara y directa sobre su desempeño.					
43	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en este centro laboral.					
44	No está de acuerdo con el salario que recibe por el trabajo que realiza.					
45	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
46	Los estímulos económicos o bonos de productividad no le permiten lograr estabilidad económica.					

Escala de Estrés Laboral de la OIT

Edad:	Estado civil: Soltero ____ Casado o conviviente ____ Divorciado o separado ____ Viudo ____	Antigüedad en el puesto: Menos de un año ____ Entre 1 a 4 años ____ Entre 4 a 7 años ____ ____ Más de 7 años ____
Puesto:	Hijos: SI () NO ()	

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis colaboradores me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no saque la cara por mí, ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me apoye en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre nuestro trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							

16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20	El que la empresa no tenga dirección ni objetivos me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda cuando lo necesito me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

Anexo 3- Baremos

Tabla 28

Baremos de los Factores de riesgo psicosocial

		CONDICIONES	CARGA	CONTENIDO	EXIGENCIAS	PAPEL	INTERACCION	REMUNERACION
N	Válido	111	111	111	111	111	111	111
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Mediana		13.000	5.000	9.000	17.000	7.000	9.000	5.000
Desviación estándar		4.8937	2.8894	4.2309	4.8736	4.2426	4.7897	2.9793
Mínimo		1.0	0.0	3.0	2.0	0.0	1.0	0.0
Máximo		25.0	13.0	22.0	25.0	21.0	28.0	12.0
Percentiles	5	5.000	2.000	5.000	7.000	0.000	2.600	0.000
	10	7.000	2.000	6.000	9.200	2.000	3.000	.200
	15	8.000	2.000	7.000	12.000	3.000	4.800	2.000
	20	9.000	3.000	7.000	13.000	3.000	5.000	3.000
	25	9.000	3.000	8.000	14.000	4.000	6.000	3.000
	30	10.000	3.000	8.000	15.000	5.000	6.600	3.000
	35	11.000	4.000	9.000	15.000	5.000	8.000	4.000
	40	12.000	4.000	9.000	16.000	6.000	8.000	4.000
	45	12.400	4.000	9.000	16.000	6.000	8.000	4.000
	50	13.000	5.000	9.000	17.000	7.000	9.000	5.000
	55	13.600	6.000	10.000	18.000	7.000	10.000	5.000
	60	14.000	6.000	11.000	18.000	8.000	11.000	5.000
	65	15.000	6.800	11.000	19.000	8.000	11.000	5.000
	70	16.000	7.000	12.000	19.400	9.000	12.000	6.000
	75	17.000	7.000	12.000	20.000	9.000	13.000	6.000
	80	18.000	7.600	12.000	22.000	9.000	13.000	6.600
	85	19.000	8.200	16.000	22.000	10.200	14.000	8.000
	90	20.000	10.000	18.000	22.000	12.000	14.800	9.000
	95	20.000	11.000	20.000	24.000	17.400	17.000	11.000

Tabla 29*Baremos del Estrés Laboral*

		CLIMA	ESTRUCTURA	TERRITORIO	TECNOLOGIA	INFLUENCIA	COHESION	RESPALDO	TOTALEL
N	Válido	111	111	111	111	111	111	111	111
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mediana	9.000	9.000	6.000	8.000	10.000	11.000	8.000	63.000
	Desviación estándar	4.7695	4.4923	3.0921	4.0426	5.5821	4.9289	3.7782	25.6956
	Mínimo	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	25.0
	Máximo	25.0	24.0	16.0	20.0	24.0	24.0	18.0	126.0
Percentiles	5	4.000	4.000	3.000	3.000	4.000	5.000	3.000	30.600
	10	4.000	5.000	3.000	3.200	5.000	6.000	3.000	38.200
	15	5.000	6.000	4.000	5.000	5.000	6.000	4.000	40.800
	20	6.000	6.000	4.000	6.000	7.000	7.000	6.000	43.000
	25	6.000	7.000	4.000	6.000	7.000	7.000	6.000	45.000
	30	6.600	7.000	5.000	6.000	7.000	8.000	7.000	49.600
	35	7.000	7.000	5.000	7.000	8.000	8.200	7.000	53.000
	40	8.000	8.000	5.000	8.000	8.800	9.000	7.800	56.800
	45	8.000	8.000	6.000	8.000	9.000	10.000	8.000	61.000
	50	9.000	9.000	6.000	8.000	10.000	11.000	8.000	63.000
	55	10.000	9.000	7.000	9.000	11.000	11.000	9.000	66.000
	60	11.000	10.000	7.000	9.000	12.000	12.000	10.000	71.000
	65	11.000	11.000	7.000	10.000	13.000	12.000	10.000	75.800
	70	12.000	12.000	8.000	11.000	14.000	13.000	10.000	81.000
	75	13.000	13.000	9.000	12.000	16.000	14.000	11.000	85.000
	80	14.600	14.000	9.000	13.000	17.000	16.000	12.000	89.600
	85	15.000	15.000	10.000	13.200	18.000	17.000	13.000	96.000
	90	17.000	16.800	12.000	15.000	20.800	19.000	14.000	107.200
	95	18.400	19.000	13.000	17.000	22.000	21.000	16.000	119.400

Anexo 4- Autorización para el uso de los instrumentos

Instrumento 1

**Natalie Azabache** <neab83@gmail.com>
para Noemí ▾
lun., 4 jun. 22:06 ☆ ↶

Buenas noches Dra. Noemí Silva.

Me encuentro realizando mi tesis de pre grado, para lo cual he considerado utilizar El Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (apartir del análisis exploratorio realizado en población peruana), se que el original fue diseñado por su persona como cuestionario 'Factores Psicosociales en el Trabajo Académico'. Por cuanto pido su autorización para poder utilizar dicho instrumento

Agradeceré me pueda ayudar con mi solicitud. Muy agradecida por la atención prestada.

Saludos Cordiales.

Natalie Azabache Bueno
(Perú)

**Noemí Silva Gutiérrez** <bnoemisg@gmail.com>
para yo ▾
lun., 4 jun. 23:56 ☆ ↶

Hola Natalie.

Me complace recibir tu comunicación y el interés por utilizar el cuestionario de factores psicosociales.

Adelante, no tengo inconveniente en el uso del cuestionario para fines de investigación y estrictamente académicos, no lucrativos. Ojalá que me puedas compartir en qué consiste tu investigación y los resultados.

Noemí Silva Gutiérrez

Instrumento 2

----- Forwarded message -----

From: SECRETARIAOSRA <secretariosra@ilo.org>
Date: lun., 18 jun. 2018 a las 16:11
Subject: RE: AUTORIZACIÓN - ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT
To: Natalie Azabache Bueno <neab83@gmail.com>

Estimada Natalie,

La herramienta es de uso libre y puedes encontrar el manual en el siguiente link: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/112B09_9_span.pdf

Saludos

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Organización Internacional del Trabajo
Lima, Perúj

Anexo 5- Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de abril de 2018

CARTA INV. N° 125 - 2018/EP/PSI UCV LIMA-LN

Sra. /Srta.

Gerente De Administración

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **AZABACHE BUENO, NATALIE EVELYN** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES OPERARIOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE ATE , 2018 "**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma]
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

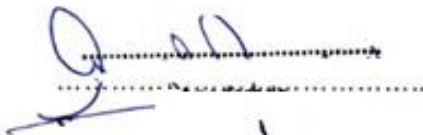
LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Cantio Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650

Anexo 6- Carta de autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Ate, abril del 2018

Por este medio hago constar que fui informado por la Srta. Natalie Evelyn Azabache Bueno, alumna de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Lima – Norte, referente a la aplicación de la Escala de Estrés Laboral y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo que se realizará a los trabajadores operarios con el fin de proporcionar información para la investigación que realiza, cuyo título es "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES OPERARIOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE ATE, 2018". Cabe indicar que la información recabada será anónima y estrictamente confidencial. Tomando en cuenta estas consideraciones acepto y autorizo que los trabajadores participen de forma voluntaria.



Gerente de administración

Anexo 7- Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Natalie Evelyn Azabache Bueno, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018” y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológica: Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y Escala de Estrés Laboral de la OIT. Sus datos serán confidenciales, con la finalidad de resguardar su integridad, además solo será usado por la investigadora. De aceptar participar en la investigación, afirma haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a ciertas preguntas estas podrán ser consultadas con tu evaluador(a). Gracias por su colaboración.

Atte. Natalie Evelyn Azabache Bueno

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Yo

.....con
número de DNI: acepto participar en la investigación
“Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa
privada de Ate, 2018” de la señorita Natalie Evelyn Azabache Bueno.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 8- Criterio de jueces

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lealie Kelly Guerrero Ríos

DNI: 42410949

Especialidad del validador Maestría en comportamiento organizacional y recursos humanos

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



18	Directo	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	X	X	X	
19	Directo	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X	X	X	
19	Directo	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X	X	X	
20	Directo	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	X	X	X	
18	Directo	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X	X	X	
22	Directo	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.	X	X	X	
8	Directo	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X	X	X	
18	Directo	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X	X	X	
10	Directo	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X	X	X	
22	Directo	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X	X	X	
18	Directo	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	X	X	X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicableApellidos y nombres del juez validador Dr. / Dr. Mario Raúl Bustos ParedesDNI: 42310949Especialidad del validador Master Competencia Organizacional y Recursos Humanos**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr.} Mg: Julio Castro Garcia

DNI: 08039366

Especialidad del validador Psicología Organizacional

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Julio Cesar Castro Garcia
PSICOLOGO
C.Ps.P 2283



18	Directo	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	✓		✓		✓		
19	Directo	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	✓		✓		✓		
20	Directo	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	✓		✓		✓		
21	Directo	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	✓		✓		✓		
22	Directo	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.	✓		✓		✓		
23	Directo	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	✓		✓		✓		
24	Directo	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	✓		✓		✓		
25	Directo	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	✓		✓		✓		
26	Directo	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	✓		✓		✓		
27	Directo	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐Apellidos y nombres del juez validador ☒ / Mg: Julio César Cosma GarcíaDNI: 01929366Especialidad del validador Psicólogo Organizacional¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.³ Claridad: Se entiende sin dificultad según el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Ordoñez Sencath

DNI: 43141514

Especialidad del validador Mg. Comportamiento Organizacional y RR.HH

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Quedo Samantho

DNI: 4314 15 14

Especialidad del validador Mg. Comportamiento Organizacional y RR.HH

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





18	Directo	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Directo	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Directo	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Directo	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Indirecto	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Directo	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Directo	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Directo	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Directo	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Directo	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable [☐]Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Xandra Fiorella Sáenz PeraltaDNI: 44103442Especialidad del validador Psicóloga Organizacional

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Sinf
Xandra Fiorella Sáenz Peralta
 C.P.P. 24144
 PSICOLOGA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Test a de cuando para personal de mandos medios a más para operarios requiere apoyo.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Xandra Fiorella Sáenz Deralta

DNI: 44103442

Especialidad del validador Psicóloga Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



11	Oscuro	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	X		X		X		
12	Oscuro	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	X		X		X		
13	Oscuro	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	X		X		X		
14	Oscuro	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	X		X		X		
15	Oscuro	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda verbal ^{efectiva} cuando lo necesita me causa estrés.	X		X		X		
16	Oscuro	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	X		X		X		
17	Oscuro	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	X		X		X		
18	Oscuro	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	X		X		X		
19	Oscuro	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	X		X		X		
20	Oscuro	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable [☐]Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karen Angélica Tovar JaraDNI: 10414611Especialidad del validador Psicología

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Si entiendo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Si la escala, se da suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 C. E. B. 17440



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ranera Aguilar Juan José

DNI: 10674912

Especialidad del validador Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.P.P. 17040

Anexo 9- Matriz de consistencia

Problema	Justificación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método	Instrumentos
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018?	El trabajo que realiza el hombre en el campo laboral tiene componentes contradictorios, puede llevarlo a la realización o causarle daño a su salud, tanto física como psicológicamente, por tanto, nace una necesidad de estudio en dicha materia que arrojará resultados en beneficio de todos los involucrados. Por ello este trabajo de investigación es justificable por los siguientes criterios: Es conveniente, ya que el panorama actual en el Perú se ha ajustado a realizar monitoreo de agentes físicos, químicos y biológicos ya que los daños son inmediatos. Por ello el presente trabajo busca ahondar en la problemática de los factores psicosociales y sus riesgos asociados, particularmente al Estrés Laboral.	<p>Objetivo General O1: Determinar la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos O2: Identificar los niveles de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018. O3: Identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018. O4: Determinar la relación entre las dimensiones de los Factores de riesgo</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación positiva y significativa entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.</p> <p>Hipótesis Específica H2: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial y Estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018. H3: Existe diferencias significativas en el nivel de Factores de Riesgo Psicosocial según edad y antigüedad en el puesto en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.</p>	<p>Factor de riesgo psicosocial</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones del lugar de trabajo -Carga de trabajo -Contenido y característica de la tarea -Exigencias laborales -Papel laboral y desarrollo de la carrera -Interacción social y aspectos organizacionales -Remuneración del rendimiento <p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño del presente estudio es no experimental, ya que no hay manipulación de variables, se registra tal como se da su vida cotidiana del ente a investigar. Y es de corte transversal ya que la información se recolecta en una sola ocasión, en un tiempo único, es como tomar una foto de algo que acontece en el momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>La presente investigación es de tipo Básica, sirve de base a la investigación aplicada y tecnológica, fortalece el conocimiento teórico-científico, se orienta al descubrimiento de principios y leyes, se interesa en compilar información de la realidad y así mejorar dicho</p>	<p>Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo</p> <p>Numero de ítems: 46 Calificación: Consta de 5 alternativas con respuestas que van desde la puntuación del 0 al 4 de la siguiente manera:</p> <p>0= Nunca 1= Casi Nunca 2= Algunas Veces 3= Casi Siempre 4= Siempre.</p> <p>Escala de Estrés laboral de la OIT</p> <p>Numero de ítems: 25 Calificación</p> <p>Consta de 7 alternativas con respuestas que van desde las siguientes puntuaciones:</p> <p>1 = Nunca 2 = Raras Veces 3 = Ocasionalmente</p>

	<p>Por sus implicaciones prácticas, este estudio permitió evidenciar la relación entre las variables propuestas y colaborar con la empresa para que esta pueda intervenir positivamente en dichos factores psicosociales y así evitar o disminuir la prevalencia del riesgo: El Estrés. Además, aportara información valiosa ya que en la actualidad hay pocos estudios en la dicha población.</p> <p>Tiene relevancia social, es decir visto que la salud laboral es un derecho, las investigaciones que aporten en este sentido a dilucidar causas y consecuencia referente a dicha materia será de gran aporte en primer lugar al trabajador por ser el principal involucrado.</p>	<p>psicosocial y las dimensiones del estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.</p> <p>O5: Determinar si existen diferencias significativas en los niveles de factores de riesgo psicosocial en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, según edad y tiempo en el puesto.</p> <p>O6: Determinar si existen diferencias significativas en los niveles de estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, según edad y tiempo en el puesto.</p>	<p>H4: Existe diferencias significativas en el nivel de Estrés Laboral según edad y antigüedad en el puesto en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018.</p>	<p>-Clima organizacional</p> <p>-Estructura organizacional</p> <p>-Territorio organizacional</p> <p>-Tecnología</p> <p>-Influencia del líder</p> <p>-Falta de cohesión</p> <p>-Respaldo de grupo</p>	<p>conocimiento (Valderrama, 2012).</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Según la naturaleza o profundidad es de nivel correlacional ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables, en un contexto o muestra determinado. Dicha correlación puede ser negativa o positiva, si es positiva, significa que sujetos con altos valores en una variable tienden a mostrar altos valores en la otra variable por otro lado si es negativa; indica que las variables varían sin seguir un patrón sistemático entre sí (Valderrama, 2012).</p>	<p>4 = Algunas Veces</p> <p>5 = Frecuentemente</p> <p>6 = Generalmente</p> <p>7 = Siempre</p>
--	---	--	--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Anexo 10 – Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Juan José Kaneko Aguilar, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

“Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018” de la estudiante Azabache Bueno Natalie Evelyn, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de julio del 2018


.....
Firma

Dr. Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 11 – Autorización de publicación de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Azabache Bueno, Natalie Evelyn identificada con DNI N° 41952419, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018" ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 41952419

FECHA: 17 de julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 12 - Autorización para publicación electrónica de las tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Azabache Bueno Natalie Evelyn

D.N.I. : 41952419

Domicilio : A.A.H.H.Enrique Milla Ochoa Mz. 81 lt. 38 - Los Olivos

Teléfono : Fijo : Móvil 966488820

E-mail : neab83@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciatura

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Azabache Bueno Natalie Evelyn

Título de la tesis:

"Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios
de una empresa privada de Ate, 2018"

Año de publicación : 2018

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

17-07-18

Anexo 13 - Impresión de pantalla del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=3&o=1022803848&lang=es&u=1052085282

feedback studio TESIS2018 -- /0 4 de 4

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
AZABACHE BUENO, Natalie Evelyn

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	www.grin.com	3 %
Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	2 %
Trabajo del estudiante		
3	www.scribd.com	2 %
Fuente de Internet		
4	www.dspace.uce.edu.ec	1 %
Fuente de Internet		
5	Manuel Pando Moreno,...	1 %
Publicación		
6	Entregado a 95131	1 %
Trabajo del estudiante		
7	tesis.pucp.edu.pe	1 %
Fuente de Internet		

Página: 1 de 44 Número de palabras: 7433 Text-only Report High Resolution Activado

Anexo 14 - Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE
PRESENTA:**

Azabache Bueno, Natalie Evelyn

INFORME TÍTULADO:

“Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una
empresa privada de Ate, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 02/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 13



ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613